Deutscher Bundestag **Drucksache 16/2281**

16. Wahlperiode 21. 07. 2006

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ina Lenke, Miriam Gruß, Dr. Karl Addicks, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/2101 –

Die Familienfreundlichkeit von Betrieben in Deutschland – Flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kinderbetreuung

Vorbemerkung der Fragesteller

Familienfreundlichkeit kann sich für Unternehmen auszahlen. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben können Kosten reduzieren und zu Wettbewerbsvorteilen führen. In einer modernen Gesellschaft ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile zu ermöglichen. Dazu bedarf es neben ausreichenden Betreuungsangeboten auch flexibler familienfreundlicher Strukturen in den Unternehmen. Mit den unterschiedlichsten Projekten können Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten vermieden werden. Das heißt: Die Kosten für Familienfreundlichkeit können geringer ausfallen als die Kosten, die entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf nicht miteinander vereinen können.

1. Welche Ziele hat sich die Bundesregierung bei der Förderung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen gesetzt?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Männer und Frauen in Deutschland ihre Kinderwünsche erfüllen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen ansteigt und das Humanvermögen unseres Landes nachhaltig gesichert wird.

Unter dem Dach der „Allianz für die Familie“ hat die Bundesregierung seit Mitte 2003 mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt gebündelt. Ziel ist es, Familienfreundlichkeit in Unternehmen aller Größen und Branchen zu verankern. Im Mittelpunkt stehen dabei die Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung, Unternehmenskultur und familienunterstützende Dienstleistungen.

Starke Partner der Allianz sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH), der DGB sowie Einzelgewerkschaften, Stiftungen,

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Juli 2006 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

renommierte Unternehmen, namhafte Ökonomen und Persönlichkeiten aus der Politik. Sie setzen sich in ihrem Wirkungskreis und in der breiten Öffentlichkeit für die Balance von Familie und Arbeitswelt ein.

Mit dem im Januar 2006 gestarteten Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ intensiviert die Bundesregierung ihre Anstrengungen – konzentriert auf Kernthemen und auf die Zielgruppe der Unternehmer, Führungskräfte und Personalverantwortlichen. Ziel ist es, noch mehr Unternehmen für eine familienfreundliche Personalpolitik zu gewinnen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zudem ein prioritäres Handlungsfeld der Initiative Lokale Bündnisse für Familie, die die Bundesregierung im Januar 2004 ins Leben gerufen hat. Viele der inzwischen rund 320 Lokalen Bündnisse im gesamten Bundesgebiet tragen mit vielfältigen Projekten zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen bei. Schwerpunkte dabei sind die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, flexible Arbeitzeitgestaltung sowie Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit und zum beruflichen Wiedereinstieg. Mehr als 1 200 Unternehmen sind Partner in Lokalen Bündnissen für Familie.

2. Welche familienfreundlichen Maßnahmen von Unternehmen werden von der Bundesregierung in welchem Umfang jährlich gefördert?

Die Bundesregierung fördert keine familienfreundlichen Maßnahmen in einzelnen Unternehmen, sondern Programme und Projekte mit bundesweiter Ausrichtung, die auf die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen insgesamt abzielen und diesen dabei Beratung und Unterstützung bieten.

3. Nach welchen Kriterien werden die öffentlichen Mittel zugunsten familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen vergeben?

Siehe Antwort zu Frage 2.

4. Sieht die Bundesregierung den Bedarf, Familienfreundlichkeit in Unternehmen weiter und noch stärker zu fördern, und wenn ja, welche Maßnahmen sind geplant?

Die Bundesregierung sieht den Bedarf, Familienfreundlichkeit in Unternehmen weiterhin und noch stärker zu fördern. Es ist vorgesehen, das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ weiterzuführen und auszubauen.

Am 5. Juli 2006 wurde das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ gestartet, das Unternehmen unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform zum Thema Familienfreundlichkeit bietet. Prägendes Element ist der aktive Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern, verbunden mit der Möglichkeit von regionalen oder branchenbezogenen Kooperationen. Ziel ist es, binnen Jahresfrist 1 000 Unternehmen für das Netzwerk zu gewinnen. Hierfür wurden umfangreiche Maßnahmen mit den Partnern des Netzwerks, insbesondere dem DIHK und der berufundfamilie gGmbH, vereinbart.

Entsprechend der Koalitionsvereinbarung wird auch die Initiative Lokale Bündnisse für Familie fortgeführt und ausgebaut.

5. Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit ein Betrieb als familienfreundlich gilt, und inwieweit wird auch die Pflege und Betreuung von älteren oder kranken Familienangehörigen berücksichtigt?

Ein fest definierter und übergreifend gültiger Kriterienkatalog für die Beurteilung, ob ein Betrieb familienfreundlich ist, existiert nicht. Ein solcher Katalog würde den heterogenen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der betrieblichen Wirklichkeit nicht gerecht werden, da Unternehmen – je nach Branche und Größe – sehr unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen aufweisen. Zudem kann sich auch die Bedarfssituation auf Seiten der Belegschaft stark voneinander unterscheiden (Altersstruktur, Alter der Kinder, generelle Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen, nachgefragte Arbeitszeitmodelle, etc.).

Generell gilt, dass Unternehmen, die eine familienbewusste Personalpolitik betreiben, sich nachhaltig um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemühen und so eine familienfreundliche Unternehmenskultur leben. Sie bieten ihren Beschäftigten passgenaue Angebote, bei denen Unternehmensziele und Mitarbeiterinteressen in eine Balance gebracht werden.

Angesichts der demographischen Entwicklung nimmt die Bedeutung der Pflege älterer oder kranker Familienangehöriger zu. Immer mehr Unternehmen erkennen diesen Bedarf im Rahmen ihres familienfreundlichen Engagements. Mehrere Bewerber des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2005“ bieten bereits Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben an (unbezahlte Freistellung, Vermittlungs- und Beratungsservice). Solche Angebote gehören auch zu den Maßnahmen des audits berufundfamilie.

6. Welche Rolle spielt derzeit das Kriterium „Familienfreundlichkeit“ bei der Vergabe öffentlicher Aufträge?

Das Kriterium „Familienfreundlichkeit“ spielt bei der Vergabe öffentlicher Aufträge keine Rolle. Nach § 97 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) werden öffentliche Aufträge an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen vergeben; andere oder weitergehende Anforderungen dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist. Von dieser Regelung hat der Gesetzgeber mit Blick auf das Kriterium Familienfreundlichkeit bislang keinen Gebrauch gemacht.

7. Welche Beratungsangebote zum Thema „Familienfreundlichkeit“ stehen den Unternehmen und ihren Mitarbeitern zur Verfügung, und in welchem Umfang werden diese in Anspruch genommen?

Den Unternehmen und ihren Beschäftigten stehen zahlreiche Beratungs- und Informationsangebote zur Verfügung. Ausführliche Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik bietet das Internetportal www.erfolgsfaktor-familie.de zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“. Daneben existiert das Internetportal www.beruf-und-familie.de zum audit berufundfamilie. Um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen zu unterstützen, wurde im Juni 2005 das Internetportal www.mittelstand-und-familie.de mit einem Beratungsangebot per Telefon und E-Mail initiiert. Als Informationsplattform steht ferner der Bereich „Familie und Arbeitswelt“ im Internetauftritt des BMFSFJ zur Verfügung. Hier werden alle Informationen zu Projekten und Aktivitäten des BMFSFJ rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt gebündelt. Zahlreiche Broschüren, Studien und Publikationen stehen zum Download zur Verfügung bzw. sind kostenlos bestellbar.

Die Informationen auf den jeweiligen Internet-Auftritten und die Publikationen stoßen auf großes Interesse und finden regen Absatz in den entsprechenden Zielgruppen. Dies schlägt sich auch in dem ständig wachsenden Kreis von Abonnenten für die angebotenen Online-Newsletter des Unternehmensprogramms und des audits nieder.

8. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang Maßnahmen der Familienfreundlichkeit in Betriebsvereinbarungen, tarifvertraglichen Regelungen oder Unternehmensleitlinien verankert sind, und inwieweit gibt es über die gemeinsamen Grundsätze des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der IG Bergbau, Chemie und Energie hinaus Selbstverpflichtungen dieser Art zu Familienfreundlichkeit in Unternehmen?

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ermittelte 2003 im Auftrag der Bundesregierung und der vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft Zahlen dazu in der repräsentativen Unternehmensbefragung „Monitor Familienfreundlichkeit“. Die Unternehmen wurden auch danach befragt, ob sie die familienfreundlichen Maßnahmen aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder aufgrund von unternehmerischen Leitlinien praktizieren.

Die Ergebnisse sind:

- 12,4 Prozent der Unternehmen praktizieren ihre familienfreundliche Personalpolitik aufgrund von betrieblichen Vereinbarungen,
- 13,5 Prozent haben dies in ihren unternehmerischen Leitlinien verankert und
- 29,3 Prozent handeln aufgrund von tariflichen Vereinbarungen.

Um einen detaillierten Überblick zu Art und Verbreitung solcher Regelungen zu erhalten und Personalleitern, Betriebsräten und Tarifpartnern Praxishilfen zu bieten, hat die Bundesregierung 2005 die Studien „Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarung – Beispiele guter Praxis“ (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) und „Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung“ (Hans-Böckler-Stiftung) veröffentlicht. Die Studien zeigen, dass es über allgemeine Regelungen hinaus sehr konkrete Regelungen zu Arbeitszeit, Telearbeit, Kinderbetreuung oder Qualifizierung während der Elternzeit in verschiedenen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen gibt.

Die Sozialpartnervereinbarung in der chemischen Industrie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die erste ihrer Art.

9. Inwieweit liegen der Bundesregierung Erkenntnisse über betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen vor?

Die 2003 im Auftrag der Bundesregierung erstellte Studie der Prognos AG „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ belegt den betriebswirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen mit einer Rendite von bis zu 25 Prozent. Auf der Grundlage der Controllingdaten von zehn beispielhaften Unternehmen wurden die Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen (Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme nach Elternzeit, Arbeitszeitflexibilisierung, Telearbeit und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung) untersucht. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass in der Kosten-Nutzen-Relation der betriebswirtschaftliche Nutzen – auch kurzfristig betrachtet – die Investitionen übersteigt. Die Einsparpotenziale aufgrund niedrigerer Überbrü-

ckungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten bewegen sich für mittelgroße Betriebe in einer Größenordung von mehreren 100 000 Euro.

Auch das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster hat in einer aktuellen Studie (2006) die positiven betriebswirtschaftlichen Effekte von Familienfreundlichkeit aufgezeigt. Die Studie belegt, dass eine familienbewusste Personalpolitik Krankenstand und Fluktuation reduziert, die Rückkehr aus der Elternzeit beschleunigt, die Rekrutierung von qualifiziertem Personal verbessert und das Image des Unternehmens stärkt.

10. Wie viele und welche Unternehmen haben ein Grundzertifikat des Audits „berufundfamilie“ erhalten, wie viele und welche Unternehmen haben sich nach drei Jahren einer Reauditierung unterzogen, und welches waren die Hauptziele und -maßnahmen, die erreicht bzw. umgesetzt wurden?

Zurzeit führen 224 Unternehmen und Institutionen das Grundzertifikat und 47 Unternehmen und Institutionen das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Darüber hinaus führen zz. 31 Hochschulen das Grundzertifikat zum audit familiengerechte Hochschule und drei Hochschulen das entsprechende Zertifikat (die Liste der Unternehmen ist der Anlage S. 6–10 zu entnehmen).

Maßnahmen zur Arbeitszeit sind zentraler Ausgangspunkt für eine bessere familienbewusste Personalpolitik (31 Prozent der Unternehmen), gefolgt von Maßnahmen im Handlungsfeld „Service für Familie“ (10 Prozent). 43 Prozent der Unternehmen und Institutionen sind aber von Beginn der Auditierung an in allen Handlungsfeldern aktiv.

11. Wie hoch sind die Kosten des Audits „berufundfamilie“ für die Betriebe, wie viele Unternehmen haben die Kosten selbst getragen, und in welchem Umfang wurden Fördermittel aus Landesprojekten in Anspruch genommen?

Die Preise zur Durchführung des audits berufundfamilie sind nach Unternehmensgröße bzw. Größe der Institution gestaffelt. Für die Durchführung der Auditierungen werden von der berufundfamilie gGmbH grundsätzlich folgende Preise (zzgl. MwSt.) vorgegeben:

- bis 50 Beschäftigte kostet die Durchführung 5 000 Euro,
- bis unter 100 Beschäftigte 8 500 Euro,
- bis unter 500 Beschäftigte 10 000 Euro und
- für Unternehmen bis unter 3 000 bzw. Institutionen bis unter 1 000 Beschäftigte 12 000 Euro.
- Bei Unternehmen mit mehr als 3 000 bzw. Institutionen mit mehr als 1 000 Beschäftigten ist der Preis abhängig von der Anzahl der durchzuführenden Auditierungen.

96 Unternehmen haben das audit ohne jegliche Förderung durchgeführt.

Bis 31. Dezember 2005 förderte die berufundfamilie gGmbH die Durchführung des audits. Die Förderung wurde im Zeitverlauf sukzessive verringert und galt zum Schluss nur noch für Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten.

Anlage

Auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in Deutschland

Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®

1. ABX LOGISTICS Air & Sea (Deutschland) GmbH
2. Alten- und Krankenhauspflege / Haushaltshilfe Martina Lippert
3. AG ELPIS - Dehn Theobald GdbR
4. Airbus Deutschland GmbH - Engineering
5. Airbus Deutschland GmbH - Manufacturing
6. Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven
7. Allgemeines Krankenhaus Celle
8. Altmärker Fleisch- und Wurstwaren GmbH
9. AMEOS Klinikum St. Salvator Halberstadt GmbH, Frau-Mutter-Kind-Zentrum
10. Amt für soziale Dienste, Freie Hansestadt Bremen
11. Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik
12. AOK - Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz
13. AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen
14. AOL Deutschland GmbH & Co. KG
15. Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. (HessenChemie)
16. Arbeitnehmerkammer Bremen
17. Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig / Magdeburg e.V.
18. Auswärtiges Amt
19. Autohaus Jachnik
20. B. Braun Melsungen AG, Melsungen (Head Quarter und Werke)
21. Bäckerei & Konditorei Jautz Inh. Ralf Kuhl
22. Bäckerei Metzler GmbH
23. Barmenia Versicherungen
24. BARMER Ersatzkasse, Regionalgeschäftsstelle Bremen
25. BASF AG
26. Bauverein für Kleinwohnungen e.G.
27. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
28. Behörde für Soziales und Familie der Freien und Hansestadt Hamburg
29. Bertelsmann Stiftung
30. Bezirksregierung Münster
31. Bischöfliches Generalvikariat des Bistums Osnabrück
32. Boehringer Ingelheim GmbH & Co. KG, Standorte Ingelheim und Biberach
33. bremenports GmbH & Co. KG
34. Bremer Heimstiftung, Stiftungsdorf Hollergrund
35. Bremer Heimstiftung, Stiftungsdorf Rönnebeck / zentrale Verwaltung
36. Bremer Straßenbahn AG
37. Brücke Schleswig-Holstein gGmbH
38. BSL Management Consultants GmbH & Co. KG
39. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
40. BVU GmbH
41. BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH
42. Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.
43. DATEV eG
44. Deerberg Versand OHG
45. DekaBank-Konzern (Rhein-Main Gebiet)
46. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Verwaltung
47. Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland, Region Sachsen-Anhalt
48. Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz
49. Deutsche Rentenversicherung Rheinland
50. Deutsche Rentenversicherung Westfalen, Hauptverwaltung
51. Deutsche Telekom AG, BBI Essen
52. Deutsche Telekom AG, T-Com, Privatkunden Niederlassung Nord
53. Deutscher Caritasverband e.V., Standort Freiburg
54. Deutscher Gewerkschaftsbund
55. Deutsches Krebsforschungszentrum
56. die alternative Hauskrankenpflege, Uwe Söhnchen
57. Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
58. DKB Immobilien AG
59. Dorint Novotel Halle Charlottenhof
60. Dow Corning GmbH
61. Dyckerhoff AG, Hauptverwaltung
62. E.ON Energie AG, Konzernführungsgesellschaft mit Versorgungskasse Energie
63. E.ON Ruhrgas AG, Hauptverwaltung
64. Energieversorgung Halle GmbH
65. Evangelischer Entwicklungsdienst e.V., Hauptgeschäftsstelle
66. Festo AG & Co. KG, Standort Esslingen-Berkheim
67. Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH
68. Ford-Werke GmbH, Standort Köln
69. Franz + Partner Steuerberatungsgesellschaft
70. Freudenberg Dichtungs- und Schwingungstechnik GmbH & Co. KG, Standort Weinheim
71. Gambro Dialysatoren GmbH, Hechingen
72. Gaststätte „Vater Rhein“
73. Gemeinde Oberhaching
74. Gemeinnützige Hertie-Stiftung
75. Gemeinnützige Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH

Auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in Deutschland

76. GFFB gGmbH, Hauptverwaltung
77. Giesecke & Devrient GmbH, Standort München
78. GWG Gesellschaft für Wohn- und Gewerbeimmobilien Halle-Neustadt mbH
79. Hamburger Stadtentwässerung
80. Harz-Klinikum Wernigerode-Blankenburg GmbH
81. Henkel KGaA, Standort Düsseldorf-Holthausen
82. Henry Lamotte GmbH
83. Hess Natur-Textilien GmbH, Standorte Butzbach und Bad Homburg
84. HessenChemie, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrie für das Land Hessen e.V.
85. Hessische Staatskanzlei
86. Hessischer Rundfunk
87. Hessisches Kultusministerium
88. Hessisches Ministerium der Finanzen
89. Hessisches Ministerium der Justiz
90. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
91. Hessisches Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz
92. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung
93. Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
94. Holtmann Messe + Event GmbH
95. HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Zentrale
96. IHK Darmstadt
97. IHK Frankfurt am Main
98. IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern
99. IHK Wiesbaden
100. I.K. Hofmann GmbH, Hauptverwaltung
101. IKB Deutsche Industriebank AG
102. IMM Holding GmbH
103. ING-DiBa AG, Standorte Frankfurt am Main, Nürnberg und Hannover
104. IPN Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften
105. IQuentis GmbH (Deutschland)
106. iwis Ketten Joh. Winklhofer & Söhne GmbH & Co. KG, Verwaltung
107. Kammergerichtsbezirk Berlin
108. Kassenärztliche Vereinigung Bayern KVB
109. Keller Dental-Labor GmbH
110. Kindertagesstätte Haar gGmbH
111. Klinikum Bremen-Ost gGmbH
112. Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
113. Klinikum Links der Weser gGmbH
114. Knollenborg & Partner GbR
115. KOMSA Kommunikation Sachsen AG
116. KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
117. Kraft Foods Deutschland GmbH, Verwaltung Langemarkstraße und Holzhafen
118. Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Trier
119. Kreis Recklinghausen
120. Kreisverwaltung Donnersbergkreis
121. KSB AG, Standorte Frankenthal, Pegnitz und Halle/Saale
122. Landesjugendring Rheinland-Pfalz e.V.
123. Landkreis Dillingen an der Donau
124. Landkreis Donau-Ries
125. Landkreis Emsland
126. Landkreis Grafschaft Bentheim
127. Landratsamt Günzburg, Verwaltung
128. Landkreis Harburg, Kreisverwaltung
129. Landkreis Osnabrück
130. Landratsamt Kelheim
131. Leisenheimer Die Malerwerkstätten
132. LINEAS Project Services GmbH
133. LRP Landesbank Rheinland-Pfalz
134. Lucent Technologies Network Systems GmbH, Standort Nürnberg
135. Magdeburger Treuhand Steuerberatungsgesellschaft mbH
136. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Biologisch-Medizinische Sektion Nord
137. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Biologisch-Medizinische Sektion Süd
138. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion Nord
139. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion Süd
140. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftliche Sektion
141. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V., Generalverwaltung
142. Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz
143. Merck KGaA, Standorte Darmstadt und Gernsheim
144. Merz Pharma GmbH & Co. KGaA, Standorte Frankfurt a.M. und Reinheim
145. Metallgestaltung Apel
146. Michelin Reifenwerke KGaA
147. Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz
148. Ministerium der Justiz des Landes Rheinland-Pfalz
149. Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz

Stand: 05.07.2006

Auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in Deutschland

150. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz
151. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Brandenburg
152. Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz
153. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt
154. Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie Nordrhein-Westfalen
155. Ministerium für Umwelt und Forsten Rheinland-Pfalz
156. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz
157. Ministerium für Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen
158. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz
159. mode...information Heinz Kramer GmbH
160. Modehaus Schulte GmbH
161. moskito® Kommunikation & Design
162. Nassauische Sparkasse
163. nestwärme gGmbH Kinderkompetenzzentrum
164. netz NRW - Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e.V.
165. Nicolaus Verwaltungsgesellschaft mbH
166. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
167. Norddeutscher Rundfunk
168. Oberbergischer Kreis, Kreisverwaltung
169. Ortspolizeibehörde Bremerhaven
170. Particip GmbH
171. Peine Marketing GmbH
172. perbit Software GmbH
173. Pflitsch GmbH & Co. KG
174. Praxis für Physiotherapie Sabine Fastabend
175. Prosper-Hospital gGmbH
176. RAG Aktiengesellschaft Holding
177. RAG Coal International AG
178. RAG Trading GmbH
179. RAG Verkauf GmbH
180. Recklinghäuser Arbeitsförderungs-Initiative e.V. (RE/init e.V.)
181. Robert Bosch GmbH , Werk Ansbach
182. Roland Berger Strategy Consultants GmbH mit Roland Berger Beteiligungs GmbH
183. RWE AG, Group Center
184. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
185. Schmidt & Partner GmbH, Kanzlei Zerbst
186. Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen
187. Serco GmbH, Unterstützungszentrum Altmark
188. SIEGENIA-AUBI KG, Werk I, Standorte Hermeskeil und Reinsfeld
189. Siemens AG, Standort Erlangen
190. Sparda-Bank München eG
191. Sparkasse Köln-Bonn
192. Springer Bio-Backwerk GmbH & Co. KG
193. Staatskanzlei Rheinland-Pfalz
194. Stadt Emden, Kernverwaltung
195. Stadt Wolfenbüttel
196. Städtisches Klinikum Dessau
197. Stadtverwaltung Langenhagen, Zentrale Dienststelle
198. Stadtverwaltung Nordenham
199. Stadtverwaltung Wolfenbüttel
200. Stadtwerke Bielefeld GmbH
201. Stadtwerke Münster GmbH
202. Stahlwerke Bremen GmbH
203. Steelcase Werndl AG, Standort Rosenheim
204. Steuerbüro Heike Wolf
205. Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd
206. SÜDKURIER GmbH, MEDIENHAUS
207. swb Vertrieb Bremen GmbH
208. TaunusSparkasse
209. Terra Personalmarketing GmbH & Co. KG
210. TESCHInkasso® Forderungsmanagement GmbH
211. TNT Express GmbH (Deutschland)
212. Umweltbundesamt, Standort Dessau mit Niederlassung Berlin
213. Universitätsklinikum Gießen und Marburg, Standort Marburg
214. Unterstützungszentrum Altmark, Serco GmbH
215. Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und bei der Europäischen Union
216. VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover und Provinzial Lebensversicherung AG, Standort Hannover mit Vertriebsdirektionen
217. Vincentz Network GmbH & Co. KG, Unternehmenshauptsitz Hannover
218. VITA c/o Berufsgenossenschaft Metall Süd
219. Vorwerk & Co. KG, Holding Wuppertal
220. WDR media group
221. WESTDEUTSCHER FUSSBALL- UND LEICHTATHLETIKVERBAND E.V.
222. WestLB AG
223. Windwärts Energie GmbH
224. ZF Friedrichshafen AG, Standort Friedrichshafen

Auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in Deutschland

Zertifikat zum audit berufundfamilie®

1. adidas-Salomon AG, Standort Herzogenaurach
2. aerogate München GmbH, Standort München
3. Bischöfliches Hilfswerk Misereor e.V., Standort Aachen
4. Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart
5. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
6. Caritas Region Bodensee-Oberschwaben
7. DaimlerChrysler AG, Werk Wörth
8. Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.
9. Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover, Hauptverwaltung
10. Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland, Region Thüringen
11. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
12. Dresdner Bank AG
13. Echter GmbH
14. ESO GmbH/OVB GmbH, Verwaltung
15. Evangelisches Krankenhaus Lutherhaus gGmbH, Bereich Pflege
16. Gerhard Rösch GmbH, Standort Tübingen
17. HABA-Firmenfamilie (Habermaaß GmbH, Jako-O GmbH, Wehrfritz GmbH)
18. Hessische Zentrale für Datenverarbeitung
19. Hessisches Sozialministerium
20. INOSOFT AG
21. Institut für Molekularbiologie und Angewandte Oekologie der Fraunhofer Gesellschaft e.V.
22. Kliniken Prof. Dr. Franz Schedel Betriebs-GmbH & Co. KG, Reha-Zentrum Lübben / Fachklinik für Orthopädie und Onkologie
23. Klinikum Nürnberg, Medizinische Kliniken 1 und 2
24. KfW Bankengruppe
25. Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück
26. MTU Aero Engines GmbH, Standort München
27. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
28. pme Familienservice GmbH
29. Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend und Familie
30. Siemens Business Services GmbH & Co. OHG
31. St.-Vincenz-Hospital GmbH, Pflegedienst
32. Stadtverwaltung Hanau
33. Stadtverwaltung Velbert
34. Techniker Krankenkasse
35. VAUDE Sport GmbH & Co.KG, Standort Tettnang
36. VICTORIA Versicherung AG
37. Weleda AG, Standort Schwäbisch Gmünd Bereich Möhlerstraße
38. Wintershall AG, Zentrale/Kassel
39. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
40. Wissenschaftsstadt Darmstadt
41. ZF Lenksysteme GmbH

Fortsetzung des Zertifikats zum audit berufundfamilie®

1. Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG
2. Caritasverband der Erzdiözese München, Freising e.V.
3. Commerzbank AG
4. Deutsche Rentenversicherung Bund
5. Merckle GmbH und ratiopharm GmbH, Standorte Ulm-Donautal, Blaubeuren und Weiler
6. Semper idem - Underberg AG

Grundzertifikat zum audit familiengerechte hochschule

1. Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg
2. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
3. Fachhochschule Frankfurt am Main
4. Fachhochschule Gießen-Friedberg
5. Fachhochschule Heilbronn
6. Fachhochschule Koblenz
7. Fachhochschule Mainz
8. Fachhochschule Stralsund
9. Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg
10. Hochschule Bremen
11. Hochschule Fulda
12. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
13. Hochschule Wismar

Stand: 05.07.2006

Auditierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in Deutschland

14. International University Bremen
15. Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt am Main
16. Justus-Liebig-Universität Gießen
17. Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen
18. Katholische Universität Eichstätt
19. Medizinische Hochschule Hannover
20. Otto-Friedrich-Universität Bamberg
21. Philipps-Universität Marburg
22. Ruhr-Universität Bochum
23. Technische Universität Darmstadt
24. Technische Universität Kaiserslautern
25. Universität Bielefeld
26. Universität des Saarlandes
27. Universität Erfurt
28. Universität Hohenheim
29. Universität Kassel
30. Universität Koblenz-Landau
31. Universität Paderborn

Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule

1. Fachhochschule Ludwigshafen
2. HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen
3. Universität Trier

In Niedersachsen werden seit Januar 2006 Unternehmen gefördert. Bisher haben 13 Unternehmen die Förderung in Anspruch genommen. In Niedersachsen gelten aufgrund der Landesförderung folgende Preise:

- Unternehmen mit max. 50 Beschäftigten: 1 750 Euro
- Unternehmen mit max. 100 Beschäftigten: 3 500 Euro
- Unternehmen mit max. 250 Beschäftigten: 5 125 Euro

In Rheinland-Pfalz haben seit April 2005 35 Unternehmen die Landesförderung in Anspruch genommen. In Rheinland-Pfalz gelten aufgrund der Landesförderung folgende Preise:

- Unternehmen mit max. 25 Beschäftigten: 0 Euro
- Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten: 4 025 Euro

In Sachsen-Anhalt werden seit Juni 2003 Unternehmen und Institutionen (Verwaltungen und Hochschulen) gefördert. Bisher haben 24 Einrichtungen (davon 19 Unternehmen, 4 Verwaltungen und 1 Universität) die Förderung in Anspruch genommen, davon haben bereits 17 Einrichtungen das Grundzertifikat erhalten und in 7 Einrichtungen wird das audit momentan durchgeführt. In Sachsen-Anhalt gelten aufgrund der Landesförderung bis 31. Dezember 2006 folgende Preise:

- Unternehmen mit max. 100 Beschäftigten: 0 Euro
- Unternehmen mit mehr als 100 und max. 250 Beschäftigten: 717 Euro
- Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten: 1 433 Euro

Ab dem 1. Januar 2007 werden die Förderkonditionen in Sachsen-Anhalt verringert.

12. Sind der Bundesregierung Studien über die familiengerechte Gestaltung von Arbeitsaufträgen und Arbeitsabläufen bekannt?

Der Bundesregierung sind keine Studien bekannt, die sich ausschließlich mit dem Thema „familiengerechte Gestaltung von Arbeitsaufträgen und Arbeitsabläufen“ befassen. Einige Studien behandeln dieses Thema jedoch als Teilaspekt unter dem Stichwort „familienfreundliche Arbeitsorganisation“. Untersucht werden hier insbesondere Art, Verbreitung und Nutzen entsprechender Maßnahmen:

- Strategien einer familienbewussten Personalpolitik (2003), i. A. der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Hrsg.)
- Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk (2004), Prognos AG i. A. des ZDH und BMFSFJ (Hrsg.)
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb (2004), WSI i. A. des DGB und des BMFSFJ (Hrsg.)

Für die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsaufträgen und Arbeitsabläufen ist die flexible Arbeitszeitorganisation eine der wichtigsten Stellschrauben. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat in den letzten Jahren verschiedene Projekte zu den Themen Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit und Gestaltung der Arbeitszeit durchgeführt. Diese setzten sich auch mit der Frage der Familienfreundlichkeit von Arbeitszeit auseinander:

- Projekt F 1828: Flexible Arbeitszeiten
- Projekt F 1933: Teilzeit im Dienstleistungsbereich

- Projekt F 1853: Vertrauensarbeitszeit – Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen
- Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden

Die Publikationen sind in der Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erschienen.

13. Welche finanziellen und sozialen Leistungen für Familien von Seiten der Betriebe sind der Bundesregierung bekannt?

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienunterstützende finanzielle und soziale Leistungen an, wie z. B.:

- Gewährung von Geburtsbeihilfen
- Zuschüsse zum Familienurlaub
- Kinderweihnachtsgeld
- Betriebliche Zuschläge für Kinder
- Kinderbetreuungszuschüsse
- Essenskostenzuschüsse
- Darlehen, z. B. als Unterstützung in Notsituationen
- Stipendien für Mitarbeiterkinder
- Übernahme von Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsplatz
- Anrechnung der Elternzeit auf die betriebliche Altersversorgung
- Kooperation mit externen Vermittlungsservices, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungslösungen bzw. bei Pflegebedürftigkeit Angehöriger beraten und entlasten
- Angebot betrieblicher oder betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, wie z. B. Belegplätze oder eigene Einrichtung für Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung; Eltern-Kind-Arbeitszimmer; sonstige Betreuungsarrangements
- Angebot von Services für Haushalt, Freizeit oder Gesundheit, wie z. B. Reinigungs- und Bügeldienste, Lebensmittellieferservices, Freizeitangebote für Beschäftigte mit Familie
- Öffnung der Betriebskantine für Mitarbeiterkinder
- Rechtsberatung, z. B. zur Elternzeit

14. Hat die Bundesregierung Kenntnis, in welchem Umfang es Elternnetzwerke bei Unternehmen gibt und in welchem Umfang diese seitens der Mütter und Väter in Anspruch genommen und von den Betrieben unterstützt werden?

Empirische Daten zum Umfang von Elternnetzwerken in Unternehmen sind der Bundesregierung nicht bekannt. Die Bundesregierung hat aber Kenntnis davon, dass eine Vielzahl von Elternnetzwerken insbesondere in Großunternehmen und größeren Institutionen existiert. Diese erfüllen verschiedenste Funktionen: Foren zum Erfahrungsaustausch, zur Erhöhung des Bewusstseins hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse arbeitender Eltern, zum Kontakthalten in der Elternzeit, zur Überbrückung von Kinderbetreuungs-Engpässen, spezielle Väternetzwerke etc.

15. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, welche Rolle Familienfreundlichkeit im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen der Führungskräfte sowie der Personalentwicklung spielt?

Die Bundesregierung hat Kenntnis davon, dass insbesondere in Großunternehmen und größeren Institutionen die Sensibilisierung von Führungskräften für die familiären Belange der Beschäftigten Teil von Fort- und Weiterbildungen ist. Diese Maßnahme ist auch ein Bestandteil des audits berufundfamilie.

Der Bundesregierung liegen jedoch keine statistisch repräsentativen Daten über die Rolle von Familienfreundlichkeit im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen der Führungskräfte sowie der Personalentwicklung in verschiedenen Branchen bzw. Unternehmensgrößen vor.

Um die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in der Personalpolitik voranzutreiben, kooperiert die Bundesregierung im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ mit verschiedenen Fachverbänden und Berufsorganisationen (z. B. Deutsche Gesellschaft für Personalführung, Deutscher Führungskräfteverband).

16. Welche Bedeutung kommt Mentoring-Projekten bei der Familienfreundlichkeit von Unternehmen zu, und welche speziellen Maßnahmen gibt es, Eltern den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Babypause zu erleichtern?

Mentoring hat sich vor allem in größeren Unternehmen zu einer anerkannten Personalentwicklungsmethode entwickelt, um Nachwuchskräfte – dabei aufgrund ihrer Unterrepräsentanz im Management insbesondere Frauen – gezielt zu fördern. Mentoring-Angebote richten sich zum einen vorwiegend an die Gruppe der Einsteigerinnen und Einsteiger, die mit Hilfe eines Mentors bzw. einer Mentorin schneller in das Unternehmen integriert werden und dessen Kultur kennen lernen sollen. Zum anderen werden spezifische Programme für weibliche Fach- und Führungskräfte angeboten, oftmals mit der Zielsetzung, damit langfristig zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen beizutragen. Je nach persönlicher Situation spielen auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens und der Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienpause eine Rolle.

Die vorbereitenden Maßnahmen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Beruf setzen idealerweise bereits vor Beginn der Elternzeit an. Ziel ist es, eine gemeinsame Planungsgrundlage für Beschäftigte und Unternehmen zu schaffen, auf der die weiteren Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs aufbauen können. Nach Beginn der Elternzeit liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen auf dem Erhalt von Kontakt und Qualifikation. Den konkreten Wiedereinstieg wiederum unterstützt ein weiteres Planungs-/Rückkehrgespräch und das Angebot geeigneter familienfreundlicher Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle. Die Bundesregierung wird im Herbst 2006 einen Leitfaden zu diesem Thema veröffentlichen.

17. Liegen Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang Unternehmen Beratung und Vermittlungsdienstleistungen zum Angebot individueller Lösungen bei Fragen und Problemen der Kinderbetreuung leisten?

Es existieren mittlerweile zahlreiche privatgewerbliche Dienstleistungsagenturen, die im Auftrag von Unternehmen die Beschäftigten bei der Suche nach privaten Betreuungslösungen und Einrichtungsplätzen, teilweise auch nach Hilfen für

pflegebedürftige Angehörige unterstützen. Die Agenturen sind teils überregional tätig, teils lokal gebunden. Es liegen der Bundesregierung keine Daten vor, in welchem Umfang Unternehmen diese Leistungen anbieten.

18. Hat die Bundesregierung Erkenntnis darüber, in welchen Bundesländern Betriebe unter welchen Voraussetzungen Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen sein können und in welchen Bundesländern es eine finanzielle Förderung von betrieblichen oder betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen seitens des Landes oder der Kommunen gibt?

    Welches sind die jeweiligen Voraussetzungen für eine solche Förderung?

In allen Bundesländern bedarf jeder Träger einer Kindertageseinrichtung, also auch ein Unternehmen oder Betrieb, für den Betrieb der Einrichtung der Erlaubnis durch das zuständige Landesjugendamt nach § 45 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII. Die Erteilung einer Betriebserlaubnis setzt voraus, dass in der Einrichtung die Betreuung der Kinder durch geeignete Kräfte gesichert und das Kindeswohl gewährleistet ist (§ 45 Abs. 2 SGB VIII). Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen müssen allgemein gültige Vorgaben erfüllen wie z. B. entsprechende bauliche Voraussetzungen, Brandschutz, hygienische Bedingungen, personelle und räumliche Ausstattung entsprechend der Platzanzahl, etc.

Die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen richtet sich ausschließlich nach Landesrecht. Dies hat der Gesetzgeber in § 74a SGB VIII ausdrücklich klargestellt. Die bundesrechtlichen Vorgaben zur Förderung freier Träger nach § 74 SGB VIII kommen für die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen nicht zur Anwendung. Die Förderung der Träger von Kindertageseinrichtungen knüpft demnach insbesondere nicht an dem Gemeinnützigkeitserfordernis (§ 74 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII) an. Bundesrechtliche Vorschriften stehen somit einer finanziellen Förderung betrieblicher oder sonstiger privat-gewerblicher Einrichtungen nicht im Weg. Den jeweiligen einschlägigen Landesgesetzen ist zu entnehmen, ob und unter welchen Voraussetzungen Träger von Kindertageseinrichtungen gefördert werden.

19. Nach welchen Konzepten erfolgt in den betriebseigenen und -nahen Kindertageseinrichtungen die frühkindliche Förderung und Bildung?

Für betriebseigene und betriebsnahe Kindertageseinrichtungen gelten sowohl die Regelungen des SGB VIII als Bundesgesetz, die landesgesetzlichen Vorgaben und die Bildungspläne der Länder. Die Bildungspläne sind der fachliche Orientierungsrahmen für die träger- und einrichtungsbezogenen Konzeptionen. Insofern gelten für die betriebseigenen und betriebsnahen Kindertageseinrichtungen die gleichen Bedingungen wie für alle anderen Kindertageseinrichtungen.

Innerhalb der gesetzten Rahmenbedingungen der Länder verfügen auch betriebseigene und -nahe Kindertageseinrichtungen über einen Handlungsspielraum bei der Umsetzung pädagogischer Konzepte. Entsprechend vielfältig sind die verfolgten Konzepte zur frühkindlichen Förderung und Bildung.

20. Hat die Bundesregierung Erkenntnis darüber, nach welchen Kriterien in betriebsnahen bzw. betriebseigenen Einrichtungen Kindertagesstättenplätze vergeben werden?

Die Betriebe legen die Vergabekriterien für Plätze in Einrichtungen in eigener Verantwortung fest. In der Regel werden Kinderbetreuungsplätze betriebseige-

ner Einrichtungen an die Kinder von Eltern, die in den Unternehmen arbeiten, vergeben.

Handelt es sich um eine betrieblich unterstützte Einrichtung, die öffentlich gefördert wird und auch Kinder aufnimmt, deren Eltern nicht in dem Unternehmen beschäftigt sind, so wird ein bestimmter Anteil der Plätze – je nach Bedarf und finanzieller Beteiligung des Unternehmens – an Kinder von Beschäftigten und ein Anteil an Kinder aus dem jeweiligen Stadtteil vergeben.

21. Welche Kosten für die betriebsnahe bzw. -eigene Kinderbetreuung sind in den einzelnen Bundesländern seitens der Eltern zu tragen, welche werden seitens der Betriebe übernommen, inwieweit gibt es unter welchen Voraussetzungen Ermäßigungen zu Gunsten der Eltern?

In der amtlichen Statistik sind nur die Elternbeiträge für den Besuch von Kindertageseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft erfasst, bei denen jedoch nicht ersichtlich wird, ob es sich um betriebsnahe Einrichtungen handelt. Auch bezüglich der Eigenanteile der freien Träger und der Betriebe für ihre eigenen Kindertageseinrichtungen gibt es weder eine offizielle Statistik noch gibt es betriebswirtschaftlich fundierte Nachweise der Träger selbst. Die Anteile von Eltern und Betrieben an der betrieblichen Kinderbetreuung können daher nicht beziffert werden.

Im Auftrag der Bundesregierung hat die Prognos AG Modellrechnungen zur betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinderbetreuung durchgeführt, die Angaben zu der Höhe und der Verteilung der Kosten enthalten (s. Broschüre „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“ (2005), hrsg. vom BMFSFJ).

Wird im Rahmen einer betrieblichen Kinderbetreuung der gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe bestehende Anspruch auf Besuch einer Tageseinrichtung nach § 24 Abs. 1 SGB VIII oder die objektiv-rechtliche Verpflichtung zur Vorhaltung eines Betreuungsplatzes nach § 24 Abs. 3 SGB VIII erfüllt, muss der Träger der öffentlichen Jugendhilfe in der Regel den Teilnahme- bzw. Kostenbeitrag ganz oder teilweise übernehmen, wenn die Belastung den Eltern und dem Kind nicht zuzumuten ist (§ 90 Abs. 3 SGB VIII).



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333